

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELIANE WICHNESKY STEPHANI

TÍTULO: A MOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DA
ESCOLA MUNICIPAL TIA APOLÔNIA
EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL,
NA MODALIDADE EDUCAÇÃO ESPECIAL
DA CIDADE DE RIO NEGRO-PR.

CURITIBA
2013

ELIANE WICHNESKY STEPHANI

TÍTULO: A MOTIVAÇÃO DOS PROFESSORES DA
ESCOLA MUNICIPAL TIA APOLÔNIA
EDUCAÇÃO INFANTIL E ENSINO FUNDAMENTAL,
NA MODALIDADE EDUCAÇÃO ESPECIAL
DA CIDADE DE RIO NEGRO-PR.

Projeto Técnico apresentado ao
Departamento de Administração Geral e
Aplicada do Setor de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Federal do
Paraná, como requisito parcial para a
obtenção do título de Especialista em Gestão
Pública

Orientador: Acyr Seleme.

CURITIBA
2013

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por mais esta conquista.

Agradeço a Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR, na pessoa da Sra. Sandra Mara Stephani Ciola, diretora da escola, que concedeu a oportunidade da realização deste trabalho na escola e a todos os professores que participaram da pesquisa proporcionando a realização deste trabalho.

Agradeço ao professor Acyr Seleme (orientador do projeto) e as demais tutoras Taiane Ritta Coelho, Silvana Vila, Sandra Mara Maciel de Lima e Marisa Almeida Araujo Wagner, que se colocaram a disposição para ajudar na realização do projeto.

Agradeço ao apoio e compreensão dos meus familiares.

E finalmente agradeço aos meus amigos, que direta ou indiretamente colaboraram com este trabalho.

RESUMO

O presente trabalho teve por finalidade verificar como está a motivação e os fatores que influenciam a motivação dos professores da rede pública da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR.

Foram abordados conceitos e opiniões dos autores sobre assuntos relacionados à administração, as teorias comportamentais e algumas teorias contemporâneas, administração pública, organização e cultura, satisfação e motivação, informações obtidas através de pesquisa bibliográfica em livros, obras e internet para embasar as observações e análises realizadas através das respostas alcançadas pelo questionário.

A metodologia do trabalho foi desenvolvida através de levantamento bibliográfico, o método de pesquisa escolhido foi exploratório-descritivo, pesquisa qualitativa, após foi realizada a análise dos dados coletados, a divulgação dos resultados e considerações finais.

O método para coleta de dados foi a aplicação de um questionário para a população constituída dos dezesseis professores da referida escola, que foi realizado através de questionário aplicado durante visita à escola ocorrida no mês de Outubro de 2013.

Os resultados obtidos apontaram que praticamente a maioria das respostas se apresentaram favoráveis em relação ao tema motivação humana no trabalho, que os professores demonstraram grande envolvimento e dedicação para a educação especial e seus alunos.

Ainda, os resultados revelaram que a motivação está relacionada à aspectos ligados na atuação profissional e relacionados com as características da fase em que se encontram os professores, como a idade, onde a maioria está na idade madura e a experiência é um fator importante, que a maioria está no magistério de dezesseis a trinta anos e que trabalham nesta escola de seis a trinta anos, fator importante quanto a experiência, relacionamento, conhecimento, colaboração e trabalho em equipe.

Palavras-chave: educação especial – professores – motivação.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow.....	07
-------------------------------------------------------------	-----------

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: A Teoria X e a Teoria Y Como Diferentes Concepções a Respeito da Natureza Humana.....	08
Tabela 2 – Relação da idade dos participantes.....	21
Tabela 3 – Cursos de formação continuada ou eventos que participou no decorrer desse ano.....	22
Tabela 4 – Quanto tempo atua no magistério.....	22
Tabela 5 – Quanto tempo leciona nesta escola.....	23
Tabela 6 – Tipo de vínculo.....	23
Tabela 7 – Como se sente em relação ao seu desenvolvimento/responsabilidade/participação/compromisso quanto ao plano de aulas.....	23
Tabela 8 – Como se sente em relação a sua atuação na escola.....	24
Tabela 9 – Salário.....	24
Tabela 10 – Relacionamento com os colegas de trabalho.....	25
Tabela 11 – <i>Feedback</i>/retorno das solicitações.....	25
Tabela 12 – Estrutura física da escola.....	26
Tabela 13 – Resultados em sala de aula.....	26
Tabela 14 – Recursos para as aulas.....	26
Tabela 15 – Respostas do que os motiva a trabalhar na educação especial.....	27
Tabela 16 – Respostas de qual o impacto dessas motivações.....	28
Tabela 17 – Fatores que influenciam na motivação.....	29

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.1 APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA	1
1.2 OBJETIVO GERAL DO TRABALHO	2
1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO	3
2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	5
2.1 ADMINISTRAÇÃO.....	6
2.2 TEORIA COMPORTAMENTAL (ANTIGAS TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO).....	7
2.2.1 HIERARQUIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW.....	7
2.2.2 TEORIAS X E Y.....	8
2.2.3 TEORIA DOS DOIS FATORES.....	9
2.3 TEORIAS CONTEMPORÂNEAS SOBRE A MOTIVAÇÃO.....	10
2.3.1 TEORIA DA EXPECTATIVA.....	10
2.3.2 TEORIA ERG.....	11
2.3.3 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MCCLELLAND.....	11
2.3.4 TEORIA DA EQUIDADE.....	12
2.4 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	12
2.5 ORGANIZAÇÃO E CULTURA.....	13
2.5.1 A SATISFAÇÃO.....	13
2.5.2 MOTIVAÇÃO.....	14
2.6 CONCLUSÃO DA REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....	15
3. METODOLOGIA.....	17
4. A ORGANIZAÇÃO.....	18
4.1 DESCRIÇÃO GERAL.....	18
4.2 - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA.....	20
4.2.1 RESULTADO DAS PESQUISAS.....	21
5. PROPOSTA.....	30
6. CONCLUSÃO.....	31
7. REFERÊNCIAS.....	33
APÊNDICES.....	35

1. INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação/Problemática

O tema desse trabalho é sobre a motivação humana e proporciona uma reflexão sobre sua importância como um dos componentes do comportamento humano. As transformações na força de trabalho decorrentes da globalização e das mudanças políticas, econômicas, sociais, humanas e ambientais que o mundo está passando afetam a todos, a motivação humana no trabalho é um desafio para as organizações. Os efeitos da falta de motivação no trabalho, decorrentes de componentes comportamentais geradores de inseguranças, podem ocasionar sérios problemas tanto para os indivíduos como para as organizações, como exemplo, podem ocorrer quedas nos padrões de qualidade e produtividade, no baixo desempenho das atividades, entre outros.

Assim é relevante destacar a importância da motivação para os indivíduos nas organizações, pois tal procedimento configura-se como modificador de qualquer comportamento, objetivando o envolvimento e comprometimento dos trabalhadores na execução de suas atividades e contribuindo para a eficácia. Se na iniciativa privada os temas inerentes à motivação e desempenho são fundamentais para a gestão de recursos humanos, na administração pública não poderia ser diferente, mesmo que apresentem características distintas.

A motivação humana é um tema que é contemplado por diversos pesquisadores, possibilitando literatura e acesso a essas informações através de estudos, pesquisas, publicações, complementados com obras de vários autores que abordam vários temas e teorias co-relacionadas ao contexto, como Administração, Teoria Comportamental e a Hierarquia das Necessidades de Maslow, Teoria X e Y, Teoria dos Dois Fatores; Teorias Contemporâneas Sobre Motivação e a Teoria da Expectativa, Teoria, Teoria ERG, Teoria das Necessidades de McClelland, Teoria da Equidade; Organização e Cultura, Satisfação, Motivação.

De acordo com a realidade social em relação ao desempenho do ensino público, assunto que é constantemente discutido nos meios de comunicação devido a sua importância para o desenvolvimento da sociedade, o tema escolhido estimula

nosso interesse, pois a motivação pode influenciar o comportamento humano e a qualidade dos serviços prestados. Nas instituições de ensino ocorre da mesma maneira, então se percebe a necessidade de dedicar especial atenção ao professor que é o principal responsável pelo processo educativo. A educação especial também acompanha todas essas mudanças e o professor precisa desenvolver habilidades para identificar as necessidades educacionais especiais de cada aluno conforme sua capacidade e dificuldade, garantindo um trabalho de qualidade.

Considerando que existem vários fatores que podem influenciar a motivação humana e destacando a importância do trabalho do professor, esse projeto tem por finalidade investigar como está e quais são os fatores que influenciam a motivação dos professores da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR. A pesquisa foi realizada com o corpo docente desta escola composto por dezesseis professores especializados em educação especial.

1.2 Objetivo Geral do trabalho

Identificar como está a motivação dos professores da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR.

1.2.1 Objetivos específicos do trabalho

- Realizar levantamento bibliográfico sobre o tema para a fundamentação teórica;
- Identificar quais fatores influenciam na motivação dos professores da escola;

1.3 Justificativas do objetivo

A cidade de Rio Negro-PR possui quinze escolas municipais e dentre estas optou-se pesquisar a Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR., devido a atividade dos professores e servidores que trabalham com alunos de diversas faixas etárias, portadores de necessidades especiais e limitações humanas.

Esse tipo de pesquisa ainda não foi realizado nesta instituição e despertou o interesse de pesquisar como está a motivação dos professores da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR., como eles veem esse assunto dentro do contexto da realidade escolar, pois o resultado do trabalho destes profissionais é de relevante interesse dos envolvidos, acadêmicos, professores, famílias e sociedade conhecer a situação e opinião dos professores dessa organização em relação ao tema motivação.

O professor que atua na escola pública ou na escola privada tem papel de fundamental importância na formação dos alunos, pois é o responsável pelo desenvolvimento social, inclusão e convívio com a comunidade. O aprendizado nesta instituição tem como objetivo o currículo funcional, ou seja, a formação para a vida do aluno. A motivação é um fator que tem estreita relação com o resultado do trabalho dos indivíduos e que por isso se apresenta como importante tema, principalmente por se tratar de educação.

Assim, a presente pesquisa terá como foco central o professor e seu ambiente de trabalho a fim de identificar como está sua motivação e como ela está refletindo no resultado do seu trabalho.

Desta forma esse assunto desperta nossa curiosidade em pesquisar sobre a motivação desses professores, analisar os fatores que os motivam e os desmotivam.

Dentro do contexto sobre motivação, encontramos vários autores que defendem suas teorias por meio de estudos que revelam que a motivação pode desencadear os fatores do comportamento humano através da identificação de alguma carência pessoal, onde nosso comportamento é motivado através do desejo de obter algum objetivo; desta forma, a conduta do professor seria determinada pelo seu nível motivacional.

É o professor quem recebe os alunos, conhece suas competências e habilidades, identifica as especificidades existentes para aprender, bem como seus diferentes estilos de aprendizagem. Com essas informações e durante todo o percurso pedagógico vai adequando as estratégias, os recursos, as atividades e os métodos de ensino de acordo com suas necessidades.
(POKER, 2003, p.46-47).

Assim explica-se a importância de aprofundar o estudo sobre esse assunto, pois o trabalho do professor deriva das consequências que podem ocasionar o seu comportamento e o resultado reflete na qualidade do ensino.

Enfim, o tema escolhido é importante em razão de que o nível motivacional dos professores pode influenciar no seu comportamento e no resultado do seu trabalho. Após a identificação do nível motivacional será possível analisar os resultados, possibilitando o apontamento de algumas conclusões em relação a realidade atual da organização.

2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

O tema que trata sobre motivação proporciona ampla literatura, porém não apresenta muitas opções em relação a estudos direcionados à área educacional no que se refere a motivação do professor. Neste capítulo serão abordadas algumas teorias sobre administração, seus principais fundadores; teoria comportamental e as teorias sobre motivação como a hierarquia das necessidades desenvolvida por Maslow, teorias X e Y desenvolvidas por MacGregor, a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg; teorias contemporâneas sobre a motivação, sendo que as abordadas nesse trabalho são a teoria da expectativa, teoria ERG, a teoria das necessidades de McClelland, teoria da equidade; administração pública; organização e cultura, satisfação, motivação.

Desta forma, através destes estudos é possível proporcionar conhecimento teórico sobre o assunto com o intuito de possibilitar o entendimento da motivação humana e constituir uma base comparativa em relação ao trabalho do professor.

A qualidade de ensino nas escolas decorre do trabalho, comportamento, desempenho e motivação do professor, que resultará na qualidade do aprendizado.

2.1 ADMINISTRAÇÃO

Como o assunto sobre a administração é complexo, existem muitos conceitos sobre o tema e diversos autores contribuíram no decorrer do período, para aprimorar cada vez mais os processos e decisões. Segundo Maximiano (2005, p. 6), “Administração é o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos”. Ainda conforme o mesmo autor (2005, p. 6) “O processo administrativo abrange cinco tipos principais de decisões, também chamadas processos ou funções: planejamento, organização, liderança, execução e controle”. A administração, conforme Chiavenato (2003, p. 2), “nada mais é do que a condução racional das atividades de uma organização, seja ela lucrativa ou não lucrativa.” Sua tarefa está no modo de fazer as tarefas por meio das pessoas da melhor forma e menor custo, com eficiência e eficácia, para alcançar o melhor resultado possível.

Todo e qualquer tipo de atividade que se refere à produção de bens ou prestação de serviço, é planejada, organizada, comandada, e controlada pelas organizações. As organizações são formadas por pessoas e recursos físicos, materiais, financeiros, etc. O vínculo entre as pessoas e as organizações está na necessidade recíproca entre estas partes, ou seja, uma depende da outra. Para sobreviver, tanto as pessoas dependem da organização quanto esta depende da atividade e do trabalho daquelas.

Os principais fundadores da **Escola Clássica da Administração** são:

- **Frederick Taylor** – Administração Científica: aplicação de métodos de pesquisa para identificar a melhor maneira de trabalhar; seleção e treinamentos científicos de trabalhadores.
- **Henry Ford** – Linha de Montagem: Especialização e fixação do trabalhador no posto de trabalho; trabalho (produto em processo de montagem) passa pelo trabalhador.
- **Henry Fayol** – Processo de Administração: A administração da empresa é distinta das operações de produção; Administração é processo de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar.
- **Max Weber** – Teoria da Burocracia: Autoridade tem a contrapartida de obediência; Autoridade baseia-se nas tradições, no carisma e em normas racionais e impessoais; Autoridade burocrática é base da organização moderna (MAXIMIANO, 2000).

2.2 TEORIA COMPORTAMENTAL (ANTIGAS TEORIAS SOBRE A MOTIVAÇÃO)

A abordagem comportamental, de acordo com Chiavenato (2003, p. 324), “... marca a mais forte influência das ciências do comportamento na teoria administrativa e a busca de novas soluções democráticas, humanas e flexíveis para os problemas organizacionais”.

2.2.1 Hierarquia das Necessidades de Maslow

Um dos maiores especialistas em motivação humana, Abraham H. Maslow, demonstrou sua teoria sobre a motivação, onde as necessidades são dispostas em escalas, obedecendo uma hierarquia de importância e influência, que pode ser identificada como uma pirâmide, que ilustra a hierarquia das necessidades de Maslow (FIGURA 1):

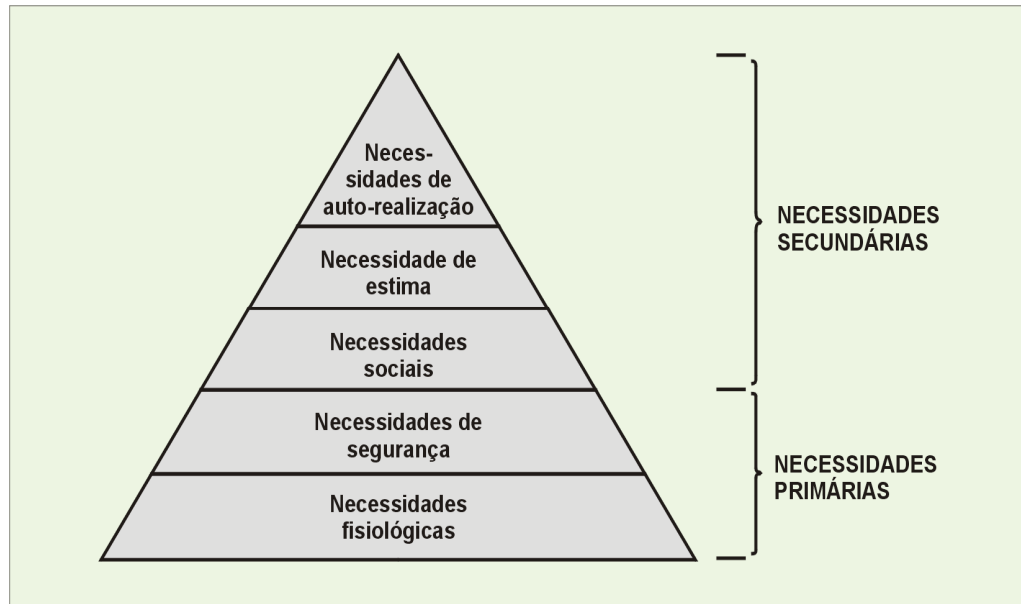


Figura 1: Hierarquia das Necessidades de Maslow.
Fonte: Chiavenato (2003, p.331).

- **Necessidades Fisiológicas:** na base da pirâmide estão as necessidades vitais, ou seja, as fisiológicas, que se referem à sobrevivência do indivíduo, como alimentação, abrigo, repouso, sexo.

- Necessidade de Segurança: quando as necessidades fisiológicas são satisfeitas, surgem as necessidades de segurança, proteção, estabilidade no trabalho.
- Necessidades Sociais: ao saciar as necessidades de fisiológicas e de segurança, surgem as necessidades de participar de uma sociedade, afeição, de ser aceito no grupo que convive, amor, amizade.
- Necessidades de Estima: acontecem com a auto-avaliação da pessoa e compreende: *status*, prestígio, confiança, autonomia, poder, respeito.
- Necessidades de Auto-Realização: estão no topo da pirâmide e envolvem a realização do potencial do indivíduo e do auto-desenvolvimento, que estimula a pessoa a se tornar mais do que é (CHIAVENATO, 2003).

2.2.2 Teorias X e Y

Dentro da teoria comportamental, MacGregor desenvolveu as teorias X e Y, que são opostas em seus estilos, conforme Chiavenato (2003):

- Teoria X: as pessoas são consideradas preguiçosas, não gostam de assumir responsabilidades, não aceitam mudanças e necessitam ser controladas pela administração. De acordo com esta teoria, a organização impõe às pessoas o que ela pretende que seja feito.
- Teoria Y: as pessoas são esforçadas e apreciam ter a sua ocupação, gostam de assumir responsabilidades, possuem criatividade e são autogeridas.

Segue abaixo a comparação entre as duas teorias; X e Y (QUADRO 1).

Pressuposições da Teoria X	Pressuposições da Teoria Y
As pessoas são preguiçosas e indolentes.	As pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer.
As pessoas evitam o trabalho.	O trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.
As pessoas evitam a responsabilidade, a fim de se sentirem mais seguras	As pessoas procuram e aceitam responsabilidades e desafios.
As pessoas precisam ser controladas e dirigidas.	As pessoas podem ser autogeradas e autogeridas.
As pessoas são ingênuas e sem iniciativa.	As pessoas são criativas e competentes.

Tabela 1: A Teoria X e a Teoria Y Como Diferentes Concepções a Respeito da Natureza Humana.
Fonte: Chiavenato (2003, p. 339).

2.2.3 Teoria dos Dois Fatores

Já o psicólogo Frederick Herzberg propôs a teoria dos dois fatores em relação a motivação humana no trabalho denominados fatores higiênicos e fatores motivacionais, diferenciando satisfação no trabalho e motivação no trabalho conforme o comportamento das pessoas de acordo com o cargo que ocupam. Embasado em pesquisa científica, Herzberg identificou determinados fatores relacionados às características do cargo como vetores de satisfação do indivíduo no trabalho, que foram denominados de fatores motivacionais. Porém, de outra forma, Herzberg identificou o conjunto de fatores relacionados às condições gerais do ambiente em que o cargo está inserido como fatores de natureza higiênica, que não aumentam o nível de satisfação do indivíduo, mas garante que o indivíduo não se sinta insatisfeito em relação ao trabalho. Os fatores higiênicos (extrínsecos ao cargo), segundo Herzberg, são, por exemplo, as condições gerais do ambiente de trabalho (iluminação, limpeza, nível de ruídos etc.); a remuneração; e as relações com superiores e colegas. Enquanto os fatores motivacionais (intrínsecos ao cargo) envolvem o nível de responsabilidade; liberdade, criatividade, o conteúdo e as atribuições do cargo; além do nível de reconhecimento do trabalho executado. (BERGUE, 2012).

Assim, as condições em torno do trabalho, como a qualidade da supervisão, a remuneração, as políticas da empresa, as condições físicas de trabalho, o relacionamento com os outros e a segurança no emprego foram caracterizadas por Herzberg como fatores higiênicos. Se quisermos motivar as pessoas para o trabalho, Herzberg sugere a ênfase nos fatores associados com o trabalho em si ou com os resultados diretos dele, como chances de promoção, oportunidades de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade, realização. Estas são características que as pessoas consideram intrinsecamente recompensadoras. (ROBBINS, 2007, p. 135).

As teorias apresentadas anteriormente, de acordo com Robbins (2007), embora muito conhecidas, não resistiram a uma análise detalhada, porém existe uma série de teorias contemporâneas que possuem uma coisa em comum: cada uma tem um razoável grau de fundamentação válida.

2.3 TEORIAS CONTEMPORANEAS SOBRE A MOTIVAÇÃO

No contexto da Teoria Comportamental, vários teóricos colaboraram com seus estudos sobre a motivação do indivíduo, dentre estes pode-se citar, Maslow, Herzberg, McGregor que contribuíram para uma análise mais detalhada do comportamento do indivíduo dentro das organizações. As teorias contemporâneas agregam fatores importantes a essas teorias existentes trazendo uma nova concepção de motivação para uma realidade atualizada nas organizações.

2.3.1 Teoria da Expectativa

A teoria da expectativa para a motivação foi criada por Victor Vroom e sugere que a intensidade do esforço para a ação de uma pessoa está diretamente relacionada à sua expectativa em relação ao resultado decorrente dessa ação e da atratividade desse resultado por ela percebida. Segundo Bergue (2012, p. 31) “Assim, a motivação de uma pessoa para determinada ação está sujeita à probabilidade percebida de alcançar determinado resultado e do valor a ele atribuído”.

Robbins (2007, p. 148) menciona que esta teoria sugere que um funcionário se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando acredita que isso vai resultar em uma boa avaliação de desempenho; e que essa avaliação possa resultar em recompensas organizacionais que satisfaçam suas metas pessoais.

Essa teoria indica que uma boa avaliação de desempenho conduzirá o colaborador à percepção de recompensas organizacionais e que essas compensações promovam o alcance de objetivos pessoais (consumo, lazer etc.). Essa formulação envolve quatro aspectos ou variáveis: o esforço; o desempenho; a recompensa; e os objetivos. E envolve também três relações: uma relação entre o esforço e o desempenho individual; uma relação entre o desempenho e a recompensa; e uma relação entre a recompensa e os objetivos pessoais. (BERGUE, 2012).

2.3.2 Teoria ERG

A teoria ERG desenvolvida por Clayton Alderfer, é o resultado revisado do alinhamento da teoria das necessidades humanas, onde Alderfer condensou as cinco necessidades humanas de Maslow em apenas três grupos: Existência, Relacionamento e Crescimento (*growth* em inglês). O grupo da existência se refere aos requisitos materiais básicos, como fisiológicos e de segurança (equivale aos dois níveis da pirâmide de Maslow), essas necessidades são mais concretas e fáceis de verificar; o segundo grupo se refere as necessidades de relacionamento, de relações interpessoais, de status, de estima e sociabilidade (equivale ao terceiro e quarto nível da pirâmide), já são menos concretas do que as anteriores pois dependem do relacionamento entre duas ou mais pessoas. O último grupo (que corresponde ao quinto nível da pirâmide de Maslow), o de crescimento se refere a um desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal, necessidade de auto-realização; são as menos concretas uma vez que os seus objetivos dependem da singularidade de cada pessoa. Em resumo, a teoria ERG não pressupõe a existência de uma hierarquia rígida onde uma necessidade de baixo nível tenha de ser satisfeita antes para poder seguir adiante. Daqui resulta que a ordem de importância dos três grupos poderá variar para cada indivíduo. (ROBBINS, 2007).

2.3.3 Teoria das Necessidades de McClelland

A teoria das necessidades de McClelland foi desenvolvida por David McClelland e sua equipe e enfoca três necessidades:

Necessidade de realização: busca da excelência, de se realizar em relação a padrões definidos, de lutar pelo sucesso.

Necessidade de poder: de fazer com que os outros se comportem de um jeito que não se comportariam naturalmente.

Necessidade de associação: desejo de relacionamentos interpessoais próximos e amigáveis. (ROBBINS, 2007).

2.3.4 Teoria da Equidade

Na teoria da Equidade, um dos elementos centrais é o reconhecimento que as pessoas tendem a fazer constantes comparações entre suas funções, desempenhos e remunerações alcançadas pelos colegas, ou seja, de acordo com Bergue (2012, p. 34) “as pessoas estão atentas às remunerações praticadas e aos esforços realizados no âmbito do grupo, e que as comparações daí potencialmente advindas são consideradas importantes e capazes de afetar o seu comportamento”.

Dentro das organizações, são muitas as possibilidades de arranjos causadores de desigualdades, capazes de afetar negativamente o comportamento e a motivação das pessoas em seu ambiente de trabalho, a condição de equidade relaciona-se intensamente com a noção de justiça remuneratória. Essa teoria reforça a explicação para determinados comportamentos das pessoas em organizações públicas, ambiente que proporciona relações personalistas decorrentes dos traços culturais da gestão pública brasileira; então nada mais coerente com o espírito de justiça remuneratória que uma remuneração compatível. (BERGUE, 2012).

2.4 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Complementando o tema referente a Administração, Administração Pública é o conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado que procuram satisfazer as necessidades da sociedade, tais como educação, cultura, segurança, saúde, entre outras, onde essa gestão de interesses públicos se realiza através da prestação de serviços públicos, e para melhor desempenhar sua função, divide-se em administração direta e indireta. A administração direta é exercida pelo conjunto dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Já a administração indireta, o Estado transfere a sua titularidade ou execução das funções para que outras pessoas jurídicas, ligadas a ele, possam realizar. A administração indireta é composta pelas autarquias, fundações, sociedades de economia mista, empresas públicas e outras entidades de direito privado. Disponível em: (<http://www.brasilecola.com/politica/administracao-publica.htm>. Acessado em 04/12/2013).

2.5 ORGANIZAÇÃO E CULTURA

A existência das organizações relaciona-se com a distribuição e execução de tarefas, que se realizam através das pessoas que não se dissociam de suas escalas sociais e valores éticos, então, a cultura de uma organização define-se como um conjunto de hábitos, crenças, valores e símbolos que a particularizam frente às demais, ou seja, pode ser identificada como a essência da organização que emerge dos interesses e valores das pessoas. (BERGUE, 2012).

2.5.1 A Satisfação

A satisfação no trabalho refere-se aos sentimentos das pessoas em relação aos seus diferentes aspectos. O estudo tem sido exaustivo dos pesquisadores, nessa área da satisfação no trabalho, suas causas e consequências desde que surgiu a psicologia organizacional e uma das suas principais tarefas é avaliar a satisfação dos funcionários no trabalho para que as empresas possam tomar as medidas necessárias para melhorá-la. A satisfação no trabalho é, sem dúvida, a variável mais estudada desse setor da psicologia e tornou-se uma variável popular pela facilidade de sua avaliação (SPECTOR, 2003).

Ainda, a satisfação resulta de um processo comparativo, que deriva de um processo psicológico, onde o julgamento da satisfação é proveniente da comparação entre o nível de desempenho, a qualidade ou outros efeitos percebidos como um padrão de avaliação. “Satisfação é o sentimento de estar feliz ou contente com alguma coisa” (Lacombe, 2004, p. 281).

Spector (2003), afirma que a satisfação no trabalho é uma variável que reflete como o indivíduo se sente em relação ao trabalho em seus diferentes aspectos e de forma geral, define em termos simples que satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam do seu trabalho. Apesar da satisfação das pessoas de forma geral, não significa que elas estejam felizes com todos os seus aspectos. Certamente todo indivíduo teve sentimentos diferentes em relação aos diversos aspectos de seu trabalho, como seu salário, seu supervisor, a natureza do trabalho, seus companheiros.

2.5.2 Motivação

No ambiente de trabalho a motivação humana é um processo responsável por impulsionar o comportamento humano para a realização das tarefas para que o objetivo determinado seja alcançado. A motivação engloba várias teorias e conceitos, dentre estes Bergue (2010, p. 20) a define como "... o interesse de uma pessoa para a ação. A motivação é um impulso constante e de intensidade variável orientado alcançar um objetivo, seja este decorrente de uma necessidade ou de um estado de satisfação". As pessoas têm uma lista de necessidades individuais propulsoras dos motivos para a ação ou motivação para realiza-las, elas reagem de maneira diferente aos estímulos do ambiente em que estão inseridas.

Para Barbosa (2005) a origem da motivação é o desejo de satisfação de necessidades e um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo, gerados pelo fato de o ser humano ser um animal social por natureza. O autor lembra que a palavra motivação vem do Latim "motivus", que é uma coisa móvel, relativa a movimento, algo que do movimento, que motiva, assim provocando novo ânimo, agindo em busca de novos horizontes e novas conquistas.

De acordo com Robbins (2007) a motivação possui três propriedades que a regem, uma é a direção, o foco da pessoa em sua meta e como realizar, outra é a intensidade, se o objetivo proposto é feito como algo que vai lhe trazer satisfação ou será realizado por obrigação, e a permanência. "A motivação é específica. Uma pessoa motivada para trabalhar pode não ter motivação para estudar ou vice-versa. Não há um estado geral de motivação, que leve uma pessoa a sempre ter disposição para tudo." (MAXIMIANO, 2007, p.250).

Os fatores extrínsecos e intrínsecos são abordados devido as ações dos indivíduos, ou seja, a motivação intrínseca levanta elementos como necessidades, crenças, interesse, emoções, valores, ideais dentro do mundo subjetivo pessoal (carência interna da pessoa); já a motivação extrínseca foca fatos e objetos, estímulos reforçadores, fazendo eles despertarem o comportamento através de estímulos externos, dentro do mundo objetivo, natureza e sociedade.

2.6 CONCLUSÃO

Dentre os temas abordados, a importância de cada um é relevante para a realização da pesquisa e na sequência as considerações inerentes ao assunto deste trabalho.

A administração é a maneira de conduzir racionalmente as atividades de uma organização, através do planejamento, organização, comando e controle.

A teoria comportamental sinaliza a forte influência das ciências comportamentais na teoria da administração em busca da solução dos problemas organizacionais, traz a abordagem da teoria da hierarquia das necessidades de Maslow que classifica em uma escala sequencial de importância das necessidades, ou seja, para cada necessidade atendida o foco passa para a seguinte. A teoria X e Y de McGregor faz um comparativo entre os estilos opostos de comportamento das pessoas nas organizações, onde a motivação é um fator que influencia a ação de atividades e objetivos. Ainda na teoria comportamental, a teoria dos dois fatores engloba os fatores higiênicos (extrínsecos ao cargo) e os fatores motivacionais (intrínsecos ao cargo) que também fazem parte dos fatores motivacionais e de satisfação no trabalho.

A teoria contemporânea da motivação agrega novos fatores às teorias existentes apresentando uma nova compreensão de motivação num contexto atualizado nas organizações e traz várias abordagens, neste trabalho foi evidenciada a teoria da expectativa para a motivação que indica que a intensidade do esforço para uma ação pessoal relaciona-se à sua expectativa e motivação quanto ao resultado obtido; a teoria ERG classifica as necessidades em três grupos essenciais: existência, relacionamento e crescimento e esclarece que não existe sequência entre uma necessidade e outra, elementos que também são analisados no tema motivação na organização. A teoria das necessidades de McClelland enfoca três necessidades que também complementam a análise sobre motivação na organização. Por último a teoria da Equidade, que evidencia que as pessoas tendem a fazer constantes comparações entre suas funções, desempenhos e remunerações alcançadas pelos colegas, em busca da igualdade e justiça remuneratória, que afetam o comportamento humano.

A Administração pública, através dos seus órgãos e normas procura atender as necessidades da coletividade por meio da prestação de serviços públicos.

A cultura de uma organização apresenta um conjunto de hábitos e valores que a diferencia das demais, a motivação também está presente e os resultados vão depender de uma série de fatores culturais e interesses pessoais. A abordagem sobre a satisfação é necessária, o indivíduo satisfeito apresenta maior motivação para realizar suas atividades. Por fim, a motivação que é o tema do projeto define-se como o interesse de uma pessoa para a ação, possibilitando o embasamento da análise da pesquisa.

3. METODOLOGIA

A fundamentação teórica do trabalho será desenvolvida a partir de pesquisa documental, pesquisa bibliográfica, através da revisão literária em livros, obras, internet para apresentar a opinião dos autores em relação ao assunto tratado, suas teorias e pesquisas para proporcionar a fundamentação teórica ao trabalho.

a) Método escolhido: exploratório descritivo, pesquisa qualitativa através da aplicação de um questionário para todos os professores da referida escola municipal, após foi realizada a análise dos dados coletados, a divulgação dos resultados e considerações finais.

As pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (GIL, 2002).

b) Instrumento: O instrumento utilizado nesse estudo para coletar os dados junto aos professores da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, foi o questionário.

c) coleta de dados: após pré-testes, o questionário foi aplicado aos professores no dia 03/10/2013 com questões sobre motivação.

d) população: todos os professores que atuam na Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR., num total de dezesseis profissionais.

e) tratamento e análise de dados: após a coleta das informações, as respostas das perguntas fechadas foram tabuladas e os resultados foram transformados em porcentagem para melhor entendimento das questões, nas duas questões abertas foi realizada a transcrição fiel das respostas dos professores.

4. A ORGANIZAÇÃO

Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial.

Rua Nicolau Valério, 420

Vila Paraíso - Rio Negro – Pr

Fone: (47) 3642-0359

e-mail: emtiaapolônia@brturbo.com.br

4.1 Descrição geral

A Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR., foi criada em 13 de fevereiro de 1976, pelo Decreto nº 02/76, na gestão do Prefeito Alceu Antonio Swarowski. Recebeu este nome em homenagem a primeira professora de Educação Especial da região, Apolônia Weil Purcaru.

Em 22 de abril de 1976, foi inaugurada sua primeira instalação na Rua Rio de Janeiro, nº 305, Vila Paraíso – Rio Negro-PR. Passou então um ano e devido ao espaço físico, não comportar mais o número de alunos, a Escola mudou-se para a Rua Barão do Rio Branco, nº 23, Centro, Rio Negro-PR.

Em 06 de novembro de 1982, na gestão do Prefeito José Muller, é inaugurada a sede própria, onde está, situada até os dias de hoje, na Rua Nicolau Valério, nº 420, Vila Paraíso, Rio Negro-PR.

Atende pessoas com deficiência mental, com múltiplas deficiências e crianças com atraso no desenvolvimento psicomotor. Conta atualmente com 94 alunos, de 0 a 55 anos, distribuídos em 14 turmas, nos programas de Educação Infantil (Estimulação Essencial e Pré-escola), Ensino Fundamental (Séries Iniciais) e Educação de Jovens e Adultos (EJA). Os alunos contam também com aulas de Educação Física e Artes. As turmas de EJA tem também aulas de educação profissional inicial, com oficinas de horticultura, artesanato e estoparia.

A Direção da Escola está sob a responsabilidade da professora Sandra Mara Stephani Ciola, pós-graduada em Educação Especial, com 25 anos de experiência na educação, há 23 anos na educação especial. A Supervisão Pedagógica está sob

a responsabilidade de Jucemara de Fátima Medeiros, professora há 28 anos, pós-graduada em Deficiência Mental, com 18 anos de experiência na educação especial.

A Escola é mantida pela Prefeitura Municipal, possui 34 funcionários, entre eles: professoras especializadas, fisioterapeuta, fonoaudióloga, terapeuta ocupacional, psicóloga, psicopedagoga, atendentes, serviços gerais, merendeira e motorista.

Todos os alunos são beneficiados com o transporte escolar, fornecido pelo município. Conta também com o Convênio de Amparo Técnico do Estado, com a cedência de professoras estaduais. A Associação de Pais e Professores realiza promoções, colaborando também com o bom funcionamento da escola.

“Há 36 anos oferecendo educação especial de qualidade, favorecendo ao educando o seu desenvolvimento global e sua inclusão social.”

Disponível em: http://www.rionegro.pr.gov.br/educacao/escola_tia_apolonia.php. Acessado em 15/09/2013.

O quadro docente da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR., é composto por quatro profissionais vinculados sob o Convênio Estatutário Estadual, oito sob o Convênio Estatutário Municipal e quatro sob Contrato Temporário, totalizando em 16 professores com faixa etária que varia de 20 a 60 anos.

Segundo o art. 58 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9393 de 20 de dezembro de 1996; “entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de Educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educandos com de necessidades especiais”. Os objetivos da educação especial são os mesmos da educação em geral, o que difere é o atendimento, que passa a ser de acordo com as diferenças individuais do educando. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acessado em 20/09/2013.

Devido à condição e necessidades especiais dos alunos, é priorizado o currículo funcional, ou seja, preparando estes para a vida. A Escola se reporta a Secretaria de Estado de Educação e ao Núcleo Regional. As avaliações são realizadas através de Relatório Bimestrais e o atendimento acontece conforme a classificação:

- de zero a cinco anos: Educação Infantil

- de seis a dezesseis anos: Ensino Fundamental
- Acima de dezessete anos: EJA (Ensino de Jovens e Adultos).

A Especialização em Educação Especial é requisito necessário para lecionar na escola, como também o cumprimento do Calendário Escolar e formação continuada. De acordo com as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, o professor especializado em educação especial é aquele que desenvolve competências para identificar as necessidades educacionais especiais, definir e implementar respostas educativas a essas necessidades, atuar nos processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, desenvolvendo estratégias de flexibilização, adaptação ou adequação curricular e práticas pedagógicas alternativas, entre outras. (BRASIL, 2001).

De acordo com a direção da escola, a rotina do trabalho diário é realizada com a contribuição de todos independentemente do nível hierárquico de cada funcionário.

4.2 Diagnóstico da situação-problema

Os dados foram analisados através das respostas obtidas no questionário, cada questão gerou uma resposta tabulada e analisada. Optou-se por descrever as informações obtidas para melhor entendimento da realidade dessa escola.

A receptividade dos professores em participar do questionário foi bem favorável, sem qualquer dúvida quanto as perguntas aplicadas e sem qualquer interferência tanto da parte de quem está aplicando o questionário, quanto de quem está respondendo e de quem estava no mesmo ambiente. A equipe de trabalho é pequena e apresenta grande entrosamento, sinal de que a maioria já se conhece e trabalha junto a um bom tempo, favorecendo o relacionamento interpessoal entre todos os funcionários.

Não imaginava como seria o ambiente de trabalho, a receptividade de todos e também não conhecia a rotina de uma escola que trabalha educação especial e me surpreendi com a realidade que presenciei ao estar lá, pois apesar das muitas dificuldades enfrentadas pelos professores e alunos quanto ao aprendizado, o que foi possível observar é o ambiente acolhedor, o respeito e muito carinho entre os

professores e os alunos, relação que é gratificante para quem realmente gosta de se dedicar aos outros.

4.2.1 Resultado das pesquisas

Na sequência apresentam-se os dados coletados através do questionário:

Dos 16 professores que responderam ao questionário, todos são do sexo feminino.

A idade média variou da casa dos 20 anos a 60 anos, com menor concentração na faixa etária entre 20 a 30 anos por 12,50%; e, com maior concentração na faixa etária de adultos maduros entre 30 a 60 anos, representando um total 87,50%, onde o predomínio desta idade madura pode ser considerado um ponto forte, pois a experiência é um elemento importante nesta atividade.

Idade	20 a 30 anos	30 a 40 anos	40 a 50 anos	50 a 60 anos	Total
Participantes	02	04	08	02	16
Porcentagem	12,50%	25,00%	50,00%	12,50%	100%

Tabela 2 – Relação da idade dos participantes

Fonte: Elaboração própria

Quanto a Graduação, todos têm especialização em educação especial, requisito necessário para exercer essa atividade.

No momento não estão fazendo nenhuma graduação.

Em relação aos cursos de formação continuada ou eventos o resultado revelou que 100% dos professores realizou algum curso no decorrer deste ano, alguns com maior frequência, onde o maior percentual foi 31,25% que participou de 02 a 03 cursos e o menor percentual foi de 6,25% que participou de 01 curso. Enfim, todos participaram de cursos de formação continuada, característica que demonstra a renovação, reciclagem e inovação, que evidencia que a maioria busca se aprimorar, a motivação se faz presente. Diante dessas informações é possível afirmar que nesta escola a falta de interesse em se reciclar não está presente, conforme os dados da pesquisa.

Cursos	01	02 a 03	03 a 04	04 a 05	Mais de 05	Total
Participantes	01	05	04	03	03	16
Porcentagem	6,25%	31,25%	25,00%	18,75	18,75%	100%

Tabela 3 – Cursos de formação continuada ou eventos que participou no decorrer desse ano.

Fonte: Elaboração própria

Na questão a quanto tempo atua no magistério os dados mostram que a maior porcentagem é de 37,5% que atua entre 06 a 10 anos, no entanto se sintetizarmos os períodos seguintes podemos alcançar a marca de 56,25% que atua entre 16 anos a mais de 30 anos; e o menor tempo de magistério de 6,25%. Assim, é possível verificar que a maioria possui uma bagagem pedagógica expressiva, constatação relevante diante da experiência que cada um traz, e que é compartilhada com a equipe.

Tempo de Magistério (em anos)	Menos 05 anos	06 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 25	26 a 30	Mais de 30	Total
Participantes	01	06	00	01	03	04	01	16
Porcentagem	6,25%	37,5%	0,00%	6,25%	18,75%	25,0%	6,25%	100%

Tabela 4 – Quanto tempo atua no magistério.

Fonte: Elaboração própria

Em relação a quanto tempo leciona nesta escola, verificou-se que 37,5% atua de 02 a 05 anos, e utilizando o mesmo procedimento da questão anterior, sintetizando os períodos seguintes podemos alcançar a marca de 37,5% que atua entre 06 anos até 30 anos; e o menor tempo, ou seja, menos de 02 anos com 25,0%.

Desta forma é possível considerar ponto forte contar com um quadro de professores que já atuam na escola há algum tempo, que conhecem todos os alunos e suas necessidades e rotinas, facilitando o aprendizado e o relacionamento entre todos.

Tempo que atua (na escola)	Menos de 02 anos	02 a 05	06 a 10	11 a 15	16 a 20	21 a 30	Total
Participantes	04	06	01	01	00	04	16
Porcentagem	25,0%	37,5%	6,25%	6,25%	0,00%	25,0	100%

Tabela 5 – Quanto tempo leciona nesta escola.

Fonte: Elaboração própria

Na questão qual o tipo de vínculo existente, os dados mostram que 50% dos professores estão vinculados pelo município, 25% pelo Estado e 25% são contratados através de contratos temporários.

Vínculo	Estatutário Municipal	Estatutário Estadual	Contrato Temporário	Total
Participantes	08	04	04	16
Porcentagem	50,00%	25,00%	25,00%	100%

Tabela 6 – Tipo de vínculo

Fonte: Elaboração própria

Na questão como se sente em relação ao seu desenvolvimento/responsabilidade/participação/compromisso em relação ao plano de aulas as respostas foram totalmente positivas, com 68,75% dos professores motivados e 31,25% dos professores muito motivados, nenhum se manifestou com pouco motivado ou desmotivado, sinal que todos estão motivados em relação a essa questão.

Participação	Muito Motivado	Motivado	Pouco Motivado	Desmotivado	Total
Participantes	05	11	00	00	16
Porcentagem	31,25%	68,75%	0,00%	0,00%	100%

Tabela 7 – Como se sente em relação ao seu desenvolvimento/responsabilidade/participação/compromisso quanto ao plano de aulas?

Fonte: Elaboração própria

Na mesma linha de resultados também está a questão referente a atuação do professor na escola, que conforme os dados 62,5% considera-se motivado e 37,5% muito motivado; a motivação também se apresenta como fator preponderante, constatação de que todos estão motivados.

Atuação na Escola	Muito Motivado	Motivado	Pouco Motivado	Desmotivado	Total
Participantes	06	10	00	00	16
Porcentagem	37,50%	62,50%	0,00%	0,00%	100%

Tabela 8 – Como se sente em relação a sua atuação na escola.

Fonte: Elaboração própria

No entanto, na questão que aborda sobre o fator salário, os dados obtidos ficam classificados da seguinte maneira: 37,5% motivados, 25% pouco motivados e 37,5% desmotivados. Nesta situação é possível perceber que a motivação apresenta carência, visto que a maioria dos professores está entre pouco motivado e desmotivado, quando muitos aludem a valorização e reconhecimento profissional à remuneração.

Salário	Muito Motivado	Motivado	Pouco Motivado	Desmotivado	Total
Participantes	00	06	04	06	16
Porcentagem	0,00%	37,50%	25,00%	37,50%	100%

Tabela 9 – Salário

Fonte: Elaboração própria

Na questão que se refere ao relacionamento com os colegas de trabalho, os resultados revelam que as respostas foram totalmente positivas, com 50,0% dos professores motivados e 50,0% dos professores muito motivados, e nenhum se manifestou com pouco motivado ou desmotivado, mostrando que todos estão motivados nessa questão, o relacionamento é um importante fator, onde mais uma vez a motivação está presente em todas as atividades que eles realizam.

Importante ressaltar que a questão abordada em relação a salário tem por finalidade somente verificar os fatores motivacionais.

Relacionamento com os Colegas	Muito Motivado	Motivado	Pouco Motivado	Desmotivado	Total
Participantes	08	08	00	00	16
Porcentagem	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	100%

Tabela 10 – Relacionamento com os colegas de trabalho

Fonte: Elaboração própria

Em relação em *feedback*/retorno das suas solicitações, as respostas também apontam que foram totalmente positivas, com 68,75% dos professores motivados e 31,25% dos professores muito motivados, nenhum se manifestou com pouco motivado ou desmotivado, representando que todos estão motivados em relação à essa questão.

Feedback das solicitações	Muito Motivado	Motivado	Pouco Motivado	Desmotivado	Total
Participantes	05	11	00	00	16
Porcentagem	31,25%	68,75%	0,00%	0,00%	100%

Tabela 11 – Feedback/retorno das solicitações.

Fonte: Elaboração própria

Já na questão que aborda a motivação quanto à estrutura física da escola os dados obtidos ficam classificados da seguinte maneira: 43,75% motivados, 6,25% muito motivados, sintetizando fica em 50,0% motivado; 43,75% pouco motivados e 6,25% desmotivados, sintetizando fica em 50% pouco motivado. Desta forma é possível perceber que existe um equilíbrio entre motivado e pouco motivado, resultado que se caracteriza pela diversidade de opiniões e conceitos individuais. Nesta questão é interessante complementar de acordo com a teoria dos dois fatores elaborada por Frederick Herzberg, que o fator higiênico (extrínseco) como exemplo a estrutura física da escola é um elemento relevante na composição da motivação humana no trabalho.

Não obstante, a carência e sugestão de melhorias na estrutura física não é o foco do trabalho, e sim apontar os fatores motivacionais.

Estrutura Física da Escola	Muito Motivado	Motivado	Pouco Motivado	Desmotivado	Total
Participantes	01	07	07	01	16
Porcentagem	6,25%	43,75%	43,75%	6,25%	100%

Tabela 12 – Estrutura física da escola

Fonte: Elaboração própria

Na questão você vem alcançando os resultados esperados em sala de aula, as informações obtidas exibem uma equidade entre “sim” e “em parte” com 50,0% cada. É importante considerar que nem sempre o resultado esperado é alcançado, devido às várias dificuldades e limitações de cada aluno.

Resultados em Sala de Aula	Sim	Em Parte	Não	Total
Participantes	08	08	00	16
Porcentagem	50,00%	50,00%	0,00%	100%

Tabela 13 – Resultados em sala de aula

Fonte: Elaboração própria

Na questão a escola oferece recursos para as aulas, os dados obtidos revelam que conforme os dados 87,5% responderam “sim” e 12,5% responderam “em parte”. Constatou-se que a escola disponibiliza vários materiais e temas para o trabalho dos professores, porém, não possui muitas opções diante da motivação e criatividade individual de cada professor, que procura se ajeitar com o que tem disponível.

Recursos para as Aulas	Sim	Em Parte	Não	Total
Participantes	14	02	00	16
Porcentagem	87,50%	12,50%	0,00%	100%

Tabela 14 – Recursos para as aulas

Fonte: Elaboração própria

O que te motiva para trabalhar na educação especial?

Segue abaixo o relato na íntegra das respostas dos professores.

- O respeito e o carinho deles.
- A pureza, eles vibram em cada pequena conquista.
- Esforço apesar das suas limitações.
- Carinho e respeito pelos diferentes.
- Realização profissional.
- Apesar das dificuldades e condições deles, não deixam de tentar realizar o que lhes propõem.
- Realização em trabalhar na educação especial.
- Ficar feliz com o pouco que produzem que para eles é bastante. Valorizar a vida pelo que temos e pelo que somos.
- O amor pelo ser diferente, ambiente acolhedor, equipe sempre presente. Apoio de todos.
- O desenvolvimento, a força de viver deles, o interesse mesmo por coisas mínimas.
- Relações interpessoais.
- A receptividade dos alunos e o interesse em aprender.
- Cada conquista e progresso dos alunos envolvem muita dedicação e superação. A identificação em trabalhar com pessoas com deficiências.
- Afinidade.
- Os alunos, o carinho que nos passam, atenção pelas atividades, todo trabalho realizado na escola.
- Motivação pessoal, carinho, esforço dos alunos em participar das atividades.

Tabela 15 – Respostas do que os motiva a trabalhar na educação especial.

Fonte: Elaboração própria

As respostas acima descrevem o que cada professor pensa sobre sua atividade, onde é possível comprovar de acordo com suas opiniões que todos são conscientes da importância do seu trabalho e sua dedicação.

Qual o impacto dessa motivação pra você?

Segue abaixo o relato na íntegra das respostas dos professores.

- Alegria das crianças.
- Gostar e ter responsabilidade pelo que faz.
- Comprometimento do trabalho com a educação especial.
- Ampliação de visão do mundo e conceitos como pessoa humana.
- Como bálsamo que deixa meu dia mais leve, feliz, satisfeita e realizada com tudo que faço. Vejo que sou uma peça importante neste trabalho e que muitos têm um carinho especial por nós. Enfim, amo o que faço.
- Se sentir bem e feliz no trabalho.
- Dar valor a vida que temos pelo que somos.
- Bom.
- Que o que realizo dá resultado, que se aprende muito mais com eles do que se ensina.
- Determinar cada dia um motivo para rever meus conceitos quanto à problemas, desafios e superação.
- Continuar trabalhando na área de educação especial, contribuindo para o desenvolvimento e autonomia deles.
- Ter a certeza de que trabalho com o que gosto e a satisfação profissional.
- O meu trabalho é um dos principais combustíveis para minha vida, é uma realização.
- Me realizo. Encontro nos alunos força e motivação para continuar na profissão e me avaliar enquanto profissional.
- É saber que cada dia será um dia diferente e especial, com pessoas especiais.
- O crescimento profissional, perceber que as pequenas coisas que são realmente importantes.

Tabela 16 – Respostas de qual o impacto dessas motivações.

Fonte: Elaboração própria

Através dessas respostas é possível compreender a perseverança e carinho que todos demonstram para com seus alunos.

Quais fatores que influenciam sua motivação

	Fatores	Porcentagem
Trabalho em equipe	08	27,58%
Interação/Relacionamento Pessoal	07	24,14%
Salário	05	17,24%
Reconhecimento Profissional	04	13,79%
Comunicação	03	10,34%
Realização Profissional	02	6,91%
Total	29	100,00%

Tabela 17 – Fatores que influenciam na motivação.

Fonte: Elaboração própria

5. PROPOSTA

A proposta desta pesquisa foi atendida, o objetivo geral era somente identificar a motivação dos professores da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR. e objetivo específico identificar quais fatores influenciam na motivação dos professores da escola.

A implantação de melhorias não era o objetivo deste trabalho, porem é interessante levar em consideração os fatores que apresentaram carência de motivação, ou seja, a estrutura física da escola e o salário, conforme sugestões abaixo descritas.

- Quanto a estrutura física: através dos representantes da escola e interessados, juntamente com engenheiros, arquitetos e responsáveis elaborar um projeto de ampliação para as áreas da escola que mais necessitam de espaço e melhorias e, após sua conclusão, apresenta-lo junto a prefeitura municipal para que a mesma tenha conhecimento da proposta e possa realizar o estudo da necessidade e a viabilidade da sua execução.
- Quanto ao salário: é uma questão complexa que envolve aspectos financeiros que englobam as esferas Federal, Estadual e Municipal, seguindo o Orçamento Público, Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias, Lei Orçamentária Anual juntamente com Leis e Projetos inerentes ao setor da educação, onde é difícil direcionar uma sugestão de curto prazo, pois o orçamento público depende de várias etapas e sua continuidade varia conforme os planos e planejamentos determinados na agenda política. Proponho a possibilidade de solicitação de revisão de cargos e salários, reformulação nas políticas públicas.

6. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho não era fazer comparações ou abordagens críticas entre as organizações, era apenas identificar como está a motivação dos professores da Escola Municipal Tia Apolônia - Educação Infantil e Ensino Fundamental, na Modalidade Educação Especial, da cidade de Rio Negro-PR., e identificar quais os fatores que influenciam em sua motivação no ambiente escolar; lembrando que a sugestão de melhorias não era o objetivo deste projeto.

Tal proposta foi realizada e os resultados apresentados, sendo:

População: 16 professoras

Graduação: Especialistas em educação especial

Idade Média: dos 20 a 60 anos.

Cursos de formação continuada: todos realizaram entre 01 a 05 cursos no decorrer deste ano.

Quanto tempo atua no magistério: respostas que variam de menos de 05 anos até mais de 30 anos.

Quanto tempo leciona na escola: resultados revelam menos de 02 anos até 30 anos.

Tipo de vínculo: Estatutário Municipal, Estatutário Estadual e Contrato Temporário.

Como se sente em relação ao seu desenvolvimento/responsabilidade/participação/compromisso: todos se enquadram entre motivados e muito motivados.

Como se sente em relação a sua atuação na escola: todos se enquadram entre motivados e muito motivados.

Salário: as respostas estão entre motivado, pouco motivado e desmotivado.

Relacionamento com os colegas: todos se enquadram entre motivados e muito motivados.

Feedback/retorno das solicitações: todos se enquadram entre motivados e muito motivados.

Quanto a estrutura física da escola: as respostas estão entre muito motivado, motivado, pouco motivado e desmotivado.

Você vem alcançando os resultados esperados em sala de aula: 50% respondeu “sim” e 50% respondeu “em parte”.

A escola oferece recursos para as aulas: 87,5% respondeu “sim” e 12,5% respondeu “em parte”.

Quais os fatores que influenciam na motivação:

- Trabalho em equipe
- Interação/Relacionamento Pessoal
- Salário
- Reconhecimento Profissional
- Comunicação
- Realização Profissional

Ainda, de acordo com as respostas obtidas, foi possível observar os únicos fatores que apresentaram variações para o nível entre pouco motivado e desmotivado são: salário e estrutura física da escola, os demais fatores abordados se revelaram favoráveis em relação a motivação.

Conforme as respostas obtidas foi possível comprovar que todos gostam do que fazem, e que o carinho e afeição que recebem dos alunos é uma mola propulsora para a realização do seu trabalho.

Constatou-se que há grande envolvimento, doação e dedicação por parte dos professores em relação à educação especial e aos alunos, que fazem do local de trabalho um ambiente acolhedor e agradável, que o relacionamento interpessoal é um fator importante para a realização das atividades, colaboração, trabalho em equipe e que a motivação se faz presente através das respostas reveladas, como também da busca pela evolução pessoal, aprimoramento e realização profissional.

Por fim, todas as teorias comportamentais e contemporâneas citadas na revisão teórico-empírica, de alguma forma se aproximam da realidade da pesquisa, no entanto, a que mais se encaixa nos resultados obtidos nesta pesquisa é a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg que aborda motivação e satisfação das pessoas. Os professores demonstram que estão motivados em relação a fatores motivadores ou intrínsecos como a satisfação na tarefa que exercem, através dos desafios e estímulos decorrentes das atividades, pelo reconhecimento do trabalho realizado; porém em algumas respostas demonstram certa carencia em relação aos fatores higiênicos ou extrínsecos, ou seja, fatores ambientais, externos às tarefas, como as condições da estrutura física do ambiente escolar, salário, benefícios sociais, recursos para as aulas e resultados esperados.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Daniel Freitas. **Motivação no Trabalho**, Revista de Ciências Empresariais, v. 2, n.1, p. 20-25, jan./jun. 2005.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Cultura e Mudança Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]; CAPES: UAB, 2010.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento Organizacional**. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]; CAPES: UAB, 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Nacionais para Educação Especial na Educação Básica**. Brasília: MEC/SEESP, 2001.

CHAUVEL, Marie Agnes. **Consumidores Insatisfeitos**. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Dicionário de Administração**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução a Administração**. 5 Edição. São Paulo: Atlas, 2000.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 5 Edição. São Paulo: Atlas, 2005.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital**. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

POKER, R. B. Pedagogia inclusiva: nova perspectiva na formação de professores. **Educação em Revista**, Marília, n.4, p.39-50, 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 11. ed. 2ª Reimp. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Disponível em: http://www.rionegro.pr.gov.br/educacao/escola_tia_apolonia.php. Acessado em 15/09/2013.

Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acessado em 20/09/2013.

Disponível em: <http://www.brasilecola.com/politica/administracao-publica.htm>. Acessado em 04/12/2013).

APENDICE

QUESTIONÁRIO REF. TCC GESTÃO PÚBLICA – UFPR - POLO RIO NEGRO-PR

01. Idade

- () Entre 20 a 30 anos () Entre 30 a 40 anos () Entre 40 a 50 anos
() Entre 50 a 60 anos () Mais de 60 anos

02. Graduação

- () Graduado () Especialista () Outro
() Mestre () Doutor

03. Está fazendo alguma graduação no momento?

- () Sim () Não

04. Quantos cursos de formação continuada ou eventos/ participou neste ano?

- () Nenhum () 01 () De 02 à 03
() De 03 à 04 () De 04 à 05 () Mais de 05

05. Há quanto tempo atua como professor.

- () Menos de 05 anos () De 06 à 10 anos
 () De 11 à 15 anos () De 16 à 20 anos
 () De 21 à 25 anos () De 26 à 30 anos
 () Mais de 30 anos

06 . Há quanto tempo leciona nesta escola.

- () Menos de 02 anos () De 02 à 05 anos
 () De 06 à 10 anos () De 11 à 15 anos
 () De 16 à 20 anos () De 21 à 30 anos
 () Mais de 30 anos

07. Tipo de Vinculo:

- () Estatutário Municipal
Temporário

08. Como se sente em relação ao seu desenvolvimento/responsabilidade/participação/compromisso em relação ao plano de aulas?

- () Muito motivado
() Pouco Motivado

09. Em relação a sua atuação na escola considera-se:

- () Muito motivado
() Pouco Motivado
- () Motivado
() Desmotivado

10. Em relação ao seu salário considera-se:

- () Muito motivado () Motivado
() Pouco Motivado () Desmotivado

11. Em relação ao seu relacionamento com os colegas de trabalho considera-se:

- () Muito motivado () Motivado
() Pouco Motivado () Desmotivado

12 Em relação ao feedback/retorno das suas solicitações considera-se:

- ☐ Muito motivado ☐ Motivado
☐ Pouco Motivado ☐ Desmotivado

13. Em relação a estrutura física da escola considera-se:

- ☐ Muito motivado ☐ Motivado
☐ Pouco Motivado ☐ Desmotivado

14. Você vem alcançando os Resultados em sala de aula?

- ☐ Sim ☐ Em parte ☐ Não

15. A escola oferece Recursos para as aulas?

- ☐ Sim ☐ Em parte ☐ Não

16. Quais os fatores que influenciam na sua motivação.

Caso deseje assinalar mais de uma questão, coloque em ordem crescente.

- ☐ Salário
☐ Falta de estrutura física/material/recursos para realizar seu trabalho
☐ Interação/Relacionamento pessoal com os colegas
☐ Trabalhar em equipe
☐ Comunicação
☐ Reconhecimento profissional
☐ Acumulo de atividades
☐ Benefícios como plano de saúde
☐ Outros

17. O que te motiva para trabalhar na educação especial?

18. Qual o impacto dessa motivação para você?
